

NEWSLETTER 04 PROJEKT TRAMPOLIN

Einführung der 2-jährigen Grundbildung Assistent-/-in Gesundheit und Soziales im Kanton ZH

Der Jahreswechsel 2010/2011 liegt bereits 2 Monate zurück, der Frühling zeigt sich hin und wieder mit kleinen Zeichen. Projekt TRAMPOLIN entwickelt sich hingegen in grossen Schritten vorwärts. Im Zentrum steht aktuell die Rekrutierung der 1. AGS-Lernenden sowie die Vorbereitung der Einführungs- und Schulungstage für die Pilotbetriebe im Mai und Juni.

1. Aktueller Stand der Pilotlehrbetriebe

Die Liste der Pilotbetriebe hat sich nochmals leicht verschoben, dh. ein Alters- und Pflegezentrum musste seine Beteiligung aufgrund interner betrieblicher Veränderungen zurückziehen. Neu sind nun also 60 Lehrstellen AGS im Pilot angeboten, was der ursprünglichen Planungsgrösse entspricht.

2. Hinweise zur Selektion von AssistentInnen Gesundheit&Soziales

Die 2-jährigen beruflichen Grundbildungen sind vollwertiger Bestandteil der Bildungssystematik auf Stufe Sek. II. Gesamt-CH werden jährlich gegen 5000 EBA-Lehrverträge in rund 30 Berufen abgeschlossen – dies entspricht ca. 6% aller Lehrverträge. Sie bereiten auf *eigenständige* Berufe mit eidg. anerkanntem Abschluss vor und sind nicht als reduzierte, vereinfachte 3-jährige Grundbildungen zu verstehen. Das Besondere der EBA-Grundbildungen ist die **hohe Bedeutung der praktischen Tätigkeit** und somit auch des praktischen Lernens. Schulische Kompetenzen sind weniger stark gewichtet als in den 3-jährigen Grundbildungen.

Bei der Selektion bilden daher Auftreten und Verhalten, die Motivation für den Beruf sowie praktische und soziale Fähigkeiten zentrale Kriterien. Diese werden im direkten Kontakt und Handeln sichtbar (Bewerbungsgespräche, Schnuppertage). Zeugnisnoten und Ergebnisse von Leistungstests (Stellwerk, Multicheck, Sprachtests; s.u.), welche eher die schulischen Kompetenzen beurteilen, sind als ergänzende Informationen zu behandeln.

Eine Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialbereich erfordert eine gute mündliche und auch schriftliche Kommunikationsfähigkeit (Gespräche mit KlientInnen/PatientInnen und im Team; Berichterstattung usw.). Diese ist zudem auch wichtige Voraussetzung, um die Ausbildung in der Berufsschule und den üK's erfolgreich absolvieren zu können. Wir empfehlen daher *Deutschkenntnisse auf Stufe B1* (europäisches Sprachenportfolio) als Anforderung an AGS-Lernende. Geeignete AGS-KandidatInnen können ggf. sprachliche Defizite *vor Lehrstart mit einem Deutsch Intensivkurs* verbessern.

Hinweis: Über die Website der beiden OdA's ist eine kurze **Empfehlung zum Selektionsverfahren AGS** abrufbar.

3. Stand Rekrutierung: Erfahrungen der Betriebe

Gemäss unserer Umfrage bei allen Pilot-Betrieben im Februar 11 gestaltet sich das Rekrutierungsverfahren im Moment mehrheitlich problemlos. Die **Nachfrage nach den AGS-Ausbildungsplätzen ist erfreulich gross** und entspricht weitgehend dem Bedarf der Betriebe.

Das **Qualitätsspektrum** der eingegangenen Bewerbungen ist **heterogen**. Die geforderten **sprachlichen Fähigkeiten** (Deutsch) sowie deren **Einschätzung** bilden dabei am häufigsten eine besondere Herausforderung. Die Institutionen setzen zur **Beurteilung unterschiedliche Vorgehensweisen ein**: Wichtiges Element bildet der persönliche Eindruck im Rahmen des Bewerbungsgesprächs. Zusätzlich werden hausinterne kleine Tests und/oder kurze schriftliche Aufträge eingesetzt (max. 1 A4-Seite; zB. tagebuchartige Reflexion der Schnuppertage, Beobachtungsauftrag, Motivationsbericht, Bildbeschreibung usw.). Einzelne Betriebe verlangen bei Unsicherheit den Nachweis eines Sprachtests (B1).

Je nach Grösse bzw. Ausbildungserfahrung (zB. mit FaGe-/FaBe-Lernenden) verfügen die Betriebe über unterschiedliche Konzepte und Instrumente zur allgemeinen Eignungsabklärung, die an die Anforderungen der AGS adaptiert werden können. Als roter Faden zeichnet sich ein Vorgehen in vier Schritten ab:

1. Vorselektion anhand des Bewerbungsdossiers
2. Bewerbungsgespräch
3. Mehrtägige Schnupperlehre
4. Schlussgespräch mit Lehrstellenentscheid

Grundsätzlich ist gemäss aktueller Einschätzung der Betriebe eine **ausreichende Zahl valabler KandidatInnen** im Bewerbungsprozedere, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die angebotenen Lehrstellen der Pilotphase besetzt werden können.

Die meisten Betriebe haben ihre Lehrstellen im **LENA sowie tws. zusätzlich auf der eigenen Website oder anderen Gefässen** ausgeschrieben und darauf zahlreiche Anfragen erhalten. Einzelne Betriebe verzichteten ganz auf eine Ausschreibung, da sie bereits genügend fähige KandidatInnen (aus anderen Bewerbungsverfahren wie zBsp. abgelehnte FaGe-Bewerbungen; „Blindbewerbungen“, ehem. PraktikantInnen usw.) verfügten. Einzelne Betriebe haben ihre Lehrstellen bereits vergeben, die **Mehrheit befindet sich aktuell jedoch noch in der Selektions- oder Entscheidungsphase**.

Eine „**nicht-AGS-spezifische**“ **Schwierigkeit**, mit der sich die Betriebe teilweise konfrontiert sehen, ist die nach wie vor **ungenügende allgemeine Bekanntheit der 2-jährigen Grundbildungen** in der Öffentlichkeit (Lernende, Eltern, aber auch zuweisende Schlüsselfiguren wie Lehrpersonen Sek. I, Laufbahnberatungen und Vertretungen von Integrationsprojekten). Teilweise bestehen falsche Annahmen bezüglich Position, Funktion und Niveau der EBA-Ausbildungen, sodass sich Jugendliche mit falschem bzw. fehlendem Wissen bewerben bzw. in der Ausbildung klar über- oder unterfordert wären. Dies ist auf das „junge Alter“ der EBA-Ausbildungen zurückzuführen und wird von allen Berufsbildungsverantwortlichen – und somit auch von den AGS-Pilotbetrieben – noch während längerer Zeit eine **zusätzliche „Aufklärungs- bzw. PR-Arbeit“** erfordern.

Aus den Rückmeldungen lässt sich aktuell kein dringlicher (zusätzlicher) Handlungsbedarf für das Projekt ableiten. Wichtig sind aus Sicht der Betriebe eine **kontinuierliche Information** sowie **die Einführungsschulungen im Mai/Juni** (siehe Pkt. 4). Zudem werden wir prüfen, ob ein langfristiges **Gefäss für den Erfahrungsaustausch** unter den AGS-Ausbildungsbetrieben initiiert werden soll.

4. Schulung und Information der Bildungsverantwortlichen (Pilotjahr)

Das MultiplikatorInnen-Team bereitet sich aktuell auf den Einsatz im Rahmen des Pilotprojekts vor (Schulung am EHB) und ist daran, die beiden kantonalen Schulungstage (Pilotjahr) zu konzipieren.

Zielpublikum sind bildungsverantwortliche Personen aller drei Lernorte der Pilotphase (dh. Betriebe, Schulen und üK).

5. Nationales Projekt: Stand der Ausbildungsgrundlagen

- **Bildungsverordnung / Bildungsplan:** die (provisorische) BiVo / BiPla mit Gültigkeit für den Pilot-Jahrgang sind am 20. Dezember genehmigt worden. Sie sind Bestandteil des Ausbildungs-Handbuchs (s.u.)
- **Ausbildungs-Handbuch:** Das Handbuch für die Pilot-Ausbildungen liegt vor und wird an den **kantonalen Schulungen** (siehe Pkt. 4) an die Betriebe abgegeben bzw. eingeführt. Es enthält sämtliche ausbildungsrelevanten Dokumente (Bildungsprogramm; Modell-Lehrgang Praxis (mit Verlaufsdokumentation); Lerndokumentation und Konzept Lernbegleitung; Pädagogisches Konzept (Ausbilden mit der Ko-Re-Methode) und Förderkonzept)
- **Kompetenznachweise Praxis** (Konzept und Instrumente): Die Unterlagen zu den Kompetenznachweisen befinden sich in der letzten Überarbeitungsphase. Die Schlussbereinigung findet im April statt. Deren Einführung ist ebenfalls im Rahmen der kantonalen Schulungen (Pkt. 4) vorgesehen.

6. Nächster Newsletter Trampolin

Sommer 2011

Zürich, 2. März 2011 / Ursula Schwager (Projektleitung Trampolin)